

Problématique du colloque du SE-UNSA :

Entre aspirations individuelles et dynamiques collectives, le SE-UNSA met en débat la gestion et la valorisation des ressources humaines à l'Éducation nationale. À quand une GRH qui prenne en compte les aspirations individuelles, reconnaisse les compétences et accompagne leur développement pour que les enseignants puissent mieux les utiliser dans le cadre de l'exercice de leur métier ou d'une nouvelle carrière ?

Présentation de Rémi BOYER :

Agrégé de Géographie et géomorphologue, il a enseigné 15 ans en France de la 6e à Bac+2, puis est devenu Responsable de Formations à distance en détachement depuis 13 ans. Le 18 Juillet 2006, il crée un dispositif associatif inédit dédié aux secondes carrières des enseignants, qu'il pilote et anime avec énergie en formant une petite équipe : AIDE AUX PROFS (www.aideauxprofs.org)

Ingénieur-Conseil en Formation depuis 2007, formateur, conférencier, auteur, ses trois guides pratiques sur la reconversion sont devenus des références avec près de 10 000 exemplaires vendus dans toute la sphère éducative francophone.

Synthèse de son intervention :

L'École de la Refondation a oublié la Gestion des Ressources Humaines. Quel oubli incroyable ! Cette GRH est-elle réformable ?

1. Non. Tant que les ministres qui se succèdent choisiront comme Conseillers des énarques et hauts fonctionnaires du sérail dont le principal intérêt est de sauvegarder leur immense pouvoir de gestionnaires d'effectifs. Le ministre Luc CHATEL avait recruté Josette THEOPHILE comme DGRH, issue du privé : elle a manqué de temps pour bouleverser ce système à nouveau figé. Les ministres doivent savoir investir leur confiance dans des profils atypiques.

Sur Pedagopsy.eu, Alain BOUVIER écrit : « *trop d'énergie est dilapidée et trop de temps est consacré à des questions bureaucratiques, hiérarchiques, corporatistes et verticales, à la petite semaine* ». Cette GRH gère les remplacements, les congés maladie, les passages d'échelon. Elle est impersonnelle, éloignée du terrain, dévalorisante, sans surprise. Elle démotive ceux qui la subissent, enseignants tous cadres A, infantilisés par ce management inadapté, souvent méprisés, parfois harcelés : sommes-nous au 21^e siècle ?

2. Depuis 2006 je propose via AIDE AUX PROFS l'idée d'une GRH de proximité. Nous démontrons depuis 8 ans qu'elle est possible à distance, à l'écoute et empathique. Pourquoi pas en présence, alors ? L'administration centrale se croit indispensable et éternelle, les syndicats rechignent aux grands bouleversements, tout comme ces mutuelles qui préfèrent une clientèle à vie. La GRH de proximité est pourtant la meilleure solution, très économique pour l'Etat, plus flexible pour la mobilité des

enseignants, plus valorisante pour les chefs d'établissement et leurs équipes, pour que ce Mammouth soit rangé *ad vitam eternam* au rayon « taxidermie ».

Le Président Nicolas Sarkozy avait amorcé cette réforme structurelle par une erreur stratégique majeure : la suppression de la formation des enseignants, et la réduction d'un an de celle des chefs d'établissement, alors que c'est là qu'il fallait investir pour rendre la GRH de proximité possible.

Cette Révolution difficile suppose de supprimer d'abord toute l'administration centrale - aux effectifs pléthoriques en catégorie A (48.8% de la DGRH par exemple) - donc ses très hauts revenus dès leurs départs en retraite, et de redéployer les effectifs de toutes ses directions vers les 30 académies. Les locaux libérés seront revendus ou reloués : en voilà des économies importantes ! Les ministres traiteront directement avec un consortium de Recteurs, plus proches des réalités du terrain.

3. Cette GRH de proximité permettra aux chefs d'établissement de recruter directement leur personnel composé de fonctionnaires (60%) et de contractuels (40%). Les mouvements de mutation inadaptés et très coûteux seront supprimés. Le chômage diminuera car le métier d'enseignant deviendra pour beaucoup une transition professionnelle. La souffrance des profs au travail diminuera, et donc une partie des dépenses de santé. Les binômes actuels de direction deviendront des pôles étoffés de compétences diversifiées d'enseignants missionnés annuellement. Leur horaire sera annualisé, leurs collègues conservant leurs horaires statutaires. L'évaluation sera modifiée, limitée aux 10 premières années, j'expliquerais pourquoi. Les IA-IPR et les IEN deviendront des accompagnateurs bienveillants et non des évaluateurs, pour en finir définitivement avec cette mode des petits chefs coercitifs.

Il suffit d'oser pour cette Ecole du bien-être au travail des élèves et de leurs enseignants, en mobilité choisie. Une GRH de proximité n'est pas un toilettage à la marge, en conservant cette gestion indigne qui ne satisfait plus que ceux qui la perfusent à coups de circulaires. Un tel système ne peut changer en conservant le pré-carré de chacun.